

I 本研究の目的

- 平成20年4月に創設されたジョブ・カード制度運用の中核的役割を担う、登録キャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルタントの資格・経験を有し、ジョブ・カード講習を修了した者）等の関係者にヒアリング調査を行うなど、「ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング」の現状を把握し、さらなる充実に向けた課題及び対応策について専門的見地から検討を行ったもの。
- 具体的な調査研究事項は、次のとおり。
 - ① ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの好事例の収集・分析
 - ② ジョブ・カードを活用した効果的なキャリア・コンサルティングのあり方、登録キャリア・コンサルタントに求められる能力要件等
 - ③ これらを踏まえたジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの課題、今後の方向性等

II ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに共通してみられる特徴と課題

- ジョブ・カードは、主に、フリーター等の正社員経験の少ない方に対して、ハローワークや雇用・能力開発機構都道府県センター等で行われるキャリア・コンサルティングの中で活用されている。企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を修了した方には、実習先の企業からの能力評価結果として評価シート（様式6）が交付される。この評価シートや職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめることにより、就職活動やその後のキャリア形成のために活用されている。また、職業能力形成プログラムを受講しない一般の方に対しても、ハローワークの窓口相談や説明会方式でのガイダンス等において、就職支援ツールとしてジョブ・カードが活用されている。
- ジョブ・カードを整理する過程で、相談者が自分の長所、特長に気づき、「自信」（自己効力感）を持たせることを主眼に、キャリア・コンサルティングが実施されている。
- ジョブ・カードは、キャリア・コンサルティングのツールとして、相談者の自己理解や仕事理解の促進を図る上で有益であるとともに、求人企業への応募書類としての活用も有効であるとの意見がある。
- 相談者側の「アピールできる自分の人間性、特徴を把握していない」、「自分の知識・スキルを過小評価している」、「就業に関する目標・希望が漠然としている」等の特徴を踏まえたジョブ・カード作成に係る知識・スキルが登録キャリア・コンサルタントに求められており、こうした観点から事例の共有や、自己研鑽の機会が一層望まれている。《別紙1参照》

III ジョブ・カードを活用した効果的なキャリア・コンサルティングのあり方等

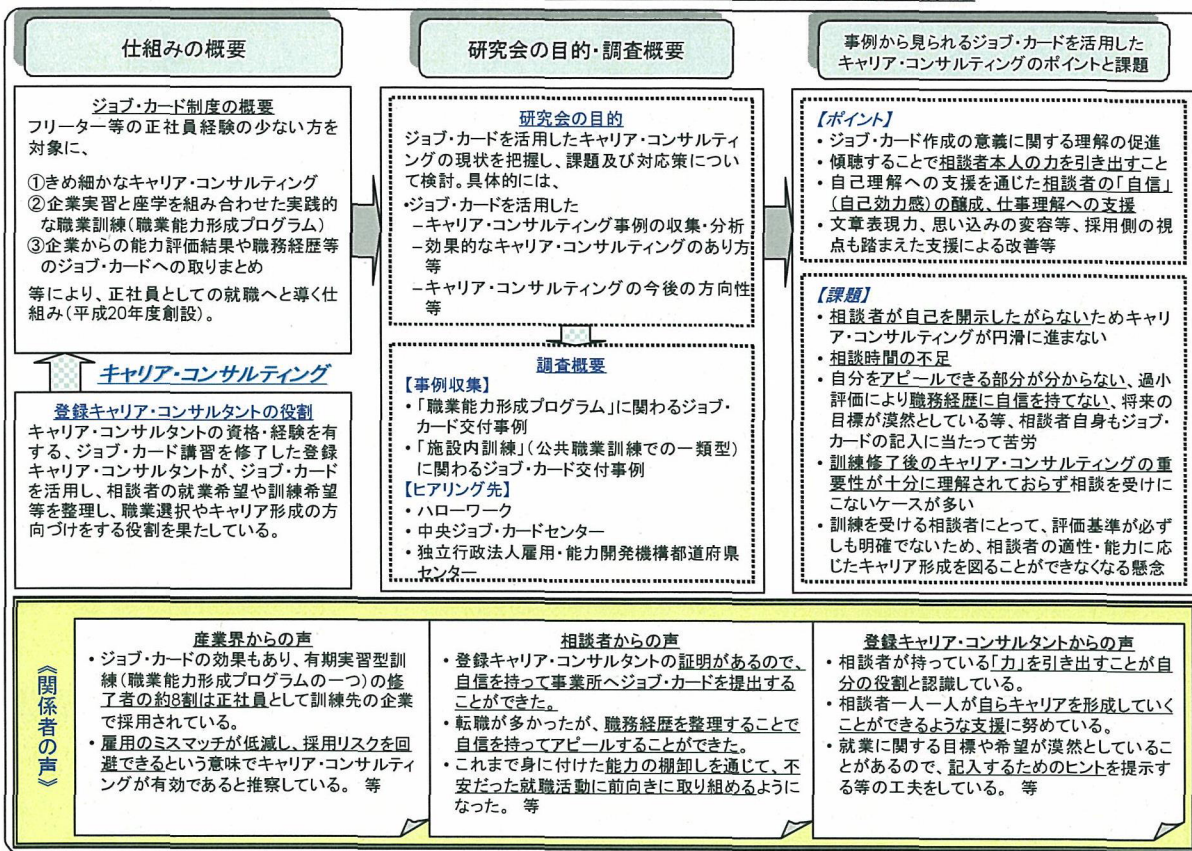
- 基本的スキル
 - ・ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにおいて、特に、
 - ① 傾聴スキル
 - ② 情報提供のスキル
 - ③ 相談者の背中を少し押すスキル（自己理解、仕事理解を通じた「自信」（自己効力感）の醸成、自らのキャリア選択に係る意思決定につなげるスキル）
 - ④ 様式5〔キャリアシート〕のコメント欄の書き方に関するスキル
 - ⑤ 情報の収集能力
- が、特に重要なスキルとして挙げられる。

- 相談の各プロセスで必要なより具体的スキル
 - ・ 様式 1〔総括表 2（*社会体験活動歴、志望動機、趣味・特技・得意分野等記載）〕、様式 2〔職務経歴〕及び様式 5〔キャリアシート（*就業に関する目標・希望、キャリア・コンサルティング実施記録等記載）〕の作成支援が、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングのポイント。
 - ・ 様式 1〔総括表 2〕を深く掘り下げることで、相談者との関係構築を図ることができ、さらには、相談者が狭義の職歴にとどまらない幅広いキャリアという視点から、人間性（人柄）や能力をアピールできるようになる。
 - ・ 様式 2〔職務経歴〕は、相談者の自己理解を促進するために非常に有益。相談者が今まで気づいていなかった能力・技能や価値観等の「強み」を徐々に把握し、「自信」が高まっていく。また、自己に対して肯定的になることを通じ意欲が引き出されるという効果も期待。
 - ・ 様式 5〔キャリアシート〕は、再就職に向けて、企業に自らの強み、誠実さ、前向きな姿勢等をアピールできる書類であるが、相談者が明確な目的・希望を持たず、記入に苦労することがある。その場合、ジョブ・カードに関連した別様の質問形式のシートを用い具体例を示すことで、ジョブ・カード作成を促すといった支援手法もある。
 - ・ その一方で、様式 5〔キャリアシート〕のコメント欄「キャリア・コンサルティング実施記録」への記載に当たっては、採用側が知りたい相談者の情報を的確に伝えるための文章作成能力を身に付けることが必要である。また、的確なコメントを書くためのヒント集も整備されることが望ましい。
- ネットワークの活用
 - ・ 労働市場等に関する必要な情報を収集・提供するための人的ネットワークを構築するとともに、それを活用して自らもキャリア・コンサルティング事例等に関して情報発信を行うことが重要。
- 自己研鑽・スーパービジョンの必要性
 - ・ 登録キャリア・コンサルタント個人の努力のみに委ねるのではなく、継続的な自己研鑽と指導を受けるための機会確保のための仕組み作りが必要。「現場での登録キャリア・コンサルタントへの助言機能」と「支援の歪みを正す（質の向上を促す）機能」の整備・充実が求められる。

IV 今後の課題

- ジョブ・カード講習の充実等
 - ・ 実際の相談記録等を活用した、より実践的な講習の展開、登録キャリア・コンサルタントの一層の能力向上を図るための、ジョブ・カード講習修了後の自己研鑽や情報交換の場等の環境整備が期待。
 - ・ 個々の登録キャリア・コンサルタントが行う支援が独善的なものに陥らないようにするため、知識、ノウハウ、助言等を得る機会の確保も重要。
- ジョブ・カードの社会的認知度向上・普及のための取組み
 - ・ 職業能力形成プログラムの受講に関わる支援ツールという観点にとどまらず、キャリア・コンサルティングにおける共通の支援ツールとして、相談者や求人企業双方にジョブ・カードの周知・浸透が図られることが期待。
 - ・ 具体的には、求人企業側に採用活動における履歴書や職務経歴書と同様の位置づけで、応募書類としても採用されるよう、ジョブ・カードの効果に関する理解の促進を図ることも重要。《別紙 2 参照》

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの現状と課題



ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに当たり求められる能力、さらなる充実に向けた課題・対応策

